

企业专职消防队伍管理的问题与对策

于国祥

中国石化青岛石油化工有限公司 山东 青岛 266043

摘要: 随着消防变革的不断深入,消防救援国家队所担负的消防和抢险救护工作日益多样化,消防救援国家队人力短缺和日益艰巨的救护工作间的矛盾日益突出,单纯依托已有的救护能力已经不能适应新形势下发展对消防救援国家队的要求,所以大力推动我国企业专职消防力量发展更加关键。

关键词: 企业专职消防队;管理;问题;对策

1 专职消防队伍的概述

消防工作是国民经济发展与社会建设的重要内容,是实现我国的经济高质量增长所不能缺少的基础因素。消防直接影响着群众生命财产平安与社会安全。

公司的专职消防员队伍是一种扑救火灾事故的特殊队伍,是公司保障自身消防安全的主要队伍,同时也是公司内部火灾事故预防系统的主要组成力量,对保护易燃易爆等火灾风险较大的事关国计民生的大型、重点工业企业的消防安全起到了重大作用,对维护我国社会主义经济建设和保持社会平安稳定,作出了积极的努力^[1]。

2 专职消防员队伍管理的重要性

消防部队担负着城市消防、救助群众还有其他的一些常见的社会救助任务。但随着城市人口的增加,市民生活条件的改善,城市交通中可能面临的火灾和各类安全隐患会更加大,也就意味着灭火救灾部队所要履行的责任将会更加多。对中国消防部队的援建可以减轻沉重的援助任务所造成的威胁,更迅速的完成各种突发状况的应对。中国在开展消防力量发展战略的进程中,为克服基层消防队员力量不够的困难,开发出了多种类型的灭火力量,其中也包括作为非现役消防队员的企业专职消防队。

专职消防队中的队员们大部分都不是受到部队长期的军事化管理,而且年纪、原本职业构成等也比较复杂,也就导致了这支团队中的队员的纪律也相对宽松,技术水平也会相对弱些^[2]。为使能够提前适应消防员的职业生涯,较快捷的学会与专职消防队相应的专业技能,做好对专职消防队队伍的管理工作是非常必要的。而做好专职消防队队伍的管理工作则可以有助于增强对整个消防队队伍的向心力,从而提高消防队队伍的灭火救援水平,

3 企业专职消防队伍的优势

3.1 专业性强

作为企业的专职消防队伍,直接接受企业安全部门

的领导和管理,能更好的结合本企业的火灾特点和危险特性,制定事故应急预案并进行针对性的日常训练和演练,应急救援的专业性比较强。

3.2 出动迅速

企业专职消防队一般常驻在企业内部或周边,距离企业比较近,一旦接到报警信息,能快速出动,在最短的时间内到达事发现场,对于初起火灾的扑救更有效。

3.3 熟悉现场

企业专职消防队作为企业的专业应急救援力量,专业外的工作相对较少,有充足的时间熟悉企业生产工艺、生产设备、火灾特性以及消防设施布局等,也有条件可以较高频次的在装置现场进行应急演练,甚至和企业生产部门组织联合演练,能全面、熟练掌握企业现场情况^[3]。企业消防员演练,如图1所示。



图1

4 企业消防队伍存在的问题

4.1 人员流动性大,经验不足,战斗力不强

专职消防员特别是外包的专职消防员在招募的过程中,条件也不是现役消防员那样严苛,并且对其年龄限定也相对宽松。这也造成了招募在同一个消防员团队中的人可以来自社会的四面八方,各行各业。他们大多和第三方签定劳动合同,进行公司内的专职消防,公司对专职消防员的约束力是有限的。同时,因为适龄段多是独生子女,

受社会约束意识和吃苦耐劳能力也相对较差,加之市场上对消防的高额投入风险认知,很多数人都不喜欢参加消防,从而出现了专职消防队伍招工难的现象。

专职消防队伍在企业内部处于辅助岗位,训练辛苦,待遇不高。当前社会劳动力紧缺,外界诱惑大,导致部分头脑活、能力强的队员对工作的期望值较高,不能安心本职工作,人员流动性大。

同时,由于近些年来各企业内部安全管理能力日益增强,火灾事故发生的频率逐渐降低。企业专职消防队伍受到服务范围的限制,特别是在一些安全管理比较好的企业,很少出现火灾事故,大部分队员甚至从业几年内都没有出动过火场,更没有经历过血与火的考验,临场处置经验不足和随机应变能力较差^[4]。

4.2 待遇普遍不高,职业成长道路不通,管理难度大

在各企业,专职消防队大多被列为辅助部门,或作为外包队伍引进,待遇普遍处于较低等级,低于本单位平均工资水平,有的甚至达不到社会平均工资水平,与所从事工作的高风险性不相匹配。

长期封闭的组织氛围和高强度的培训会形成抵触情绪,不进行宣传,强调客观理由,对待事情的兴趣和主动性明显减弱。尤其有些专职消防队员年纪偏大,同时又有孩子,由于长期的二十四小时都在岗在位,又遇到所谓“两特两重”的任务压力大、心理压力,而导致身心俱疲,无法全心全意的投入到任务中。部分尚未成婚的年轻人员,也因为谈恋爱时间较短,而导致对准军事化管理存在抱怨心态。

由于企业缺乏消防队员成长机制,外包专职消防队员把青春奉献给消防事业,在工作几年、甚至十几年后,大多会因婚恋、待遇、年龄限制等问题被迫离队,重新择业,导致队员普遍缺乏归属感,多数队员只是将其暂时作为谋生手段或工作跳板,没有长期从事消防工作的打算,不利于人才的成长和队伍的稳定。

4.3 企业重视不够,管理不到位

受市场冲击,部分企业领导片面追求效益,企业专职消防员不能直接带来效益,部分民营企业对专门消防力量发展的关注不足。思想交流和政治培训不够,消防队员也缺乏如同公司内部“一家人一条心”的无私奉献思想。另外由于公司消防管理工作存在着很大的专业性问题,有的公司消防管理工作中专职工作人员缺乏,技术水平低下,内部管理体系不健全,规章制度落实不严格,设施维修保养管理不到位,而专职灭火队却仅仅是简单的救火队,对灭火检查、高风险作业等现场监管工作的功能作用并不突出。

4.4 投资少,装备更新慢,高科技设备应用少

公司专职消防队,人员由公司自有或外包,消防设施大多通过公司自己组织来完成的工作,但消防设施的投入和后期维修保养支出很大,加之人员管理费的连年提高,消警费的逐年提高,部分效益较差的公司不得被压降或取消,部分效益良好的公司,则面对着有效尝试压费的情况而被迫降低对专职消防队的投入,在公司经费紧缺的形势下,消防经费被降低或占用的情况相当常见,设施更换不及时,常带病工作或超期服役;高新设备的配置就更无从说起,企业专职队伍建设与发展滞后^[5]。

4.5 企业各自为战,资金、人才不足或浪费

各企业自行成立专职消防队伍,企业的经济效益直接影响着消防经费的保障。个别实力雄厚的企业,经费充足,设备精良、管理制度完善,战斗能力强,却不愿意服务其他的企业,造成资源的浪费。而有的企业因为资金不足,设施老化无法更新,消防能力严重不足。这种资源的不平衡导致消防能力的不平衡。但由于各企业间相对封闭,缺乏日常的沟通交流,企业之间互不了解,即使在应急救援时奉命到达现场也难以给予有效的帮助。

5 关于企业消防队伍发展的几点建议

5.1 适当拓宽招聘渠道,完善工资增长机制

拓宽招聘渠道,将招聘窗口对准大中专院校毕业生、退伍军人,或定向委培消防专业学生,把好队员招聘关,逐步提升新招收队员的素质。

通过强化劳动合同的法律约束力并合理调整专职消防队员的经济收入,确保企业消防人员在职的稳定性。

不断完善薪酬提升激励机制,创造拴心留人的良好氛围,切实提升专职消防队伍的福利待遇,保障其与当地的社会经济发展水平以及肩负的职业风险责任相适应,让企业专职消防队员可以放心参与企业消防工作,乐意献身消防事业。

5.2 探索职业化发展道路,完善人才成长通道

公司专职消防战士不是光吃青春饭,各公司应建立健全消防军人发展通道,相应放开公司专职消防战士的从业时间限制,让部分实战经验丰富、管理意识较强,技术素养过硬的优秀消防战士转为职业司机、内部管理并提升为专职班长,实现专职消防军人有追求,有奔头,进而调动消防队员勤奋好学、刻苦锻炼、自主钻研业务的积极性、主动性。

对部分工作出色而又因年龄偏大不适合继续从事消防工作的队员,在企业内部合理安排适当的工作,解除队员家庭、生活等方面后顾之忧,从而提高企业专职消防队伍的稳定性^[1]。

5.3 增强消防工作的重要性认识,加强消防现代化建设

5.3.1 组织上要形成消防安全的"一岗双责"责任体系。各级领导要提高对消防工作的认识,牢固树立"安全第一"、"安全是最大的效益"的思想,要本着"不欠新账、抓补旧账,健全设施、加强管理"的工作原则,向技术要战斗力,向制度要战斗力。采取切实举措,保证总经费,专款专用,并适时更换或增加消防设施;尤其是,要高度重视现代化、高效能武器的配置和运用,并及时引入消防机器人、无人机等高新技术消防设施,以逐步降低高风险的救援队伍数量,既利于消防队员的自身安全,也便于对事故现场的有效紧急救护。

5.3.2 加强专职消防队伍的思想政治教育和日常战训管理。重视和加强专职消防队员的思想政治教育和日常沟通交流,及时了解和帮助解决队员思想、生活上的困难,不断提高专职消防队员的使命感、责任感与职业自豪感,不断增强他们对企业的认同感和归属感,增强他们驻在企业,服务企业,甘愿为企业的安全发展无私奉献的精神。

5.3.3 配备专职管理人员,做好本专职消防力量的日常管理工作。在外包的企业专职消防部队,不管是在平时培训还是各种灭火演习,对企业都必须做好监督与引导,既不要让外包部队自有发展空间,也不要一味的以罚代管。还必须切实在思想上与行为上养成一个热爱事业,纪律严明,锻炼勤奋,技术素质较好,在危急关头都能打得,冲的过,打的胜、信得过的企业专职消防部队。

5.4 发挥自身优势,强化专业培训

企业专职消防队自身的主场优势是其他社会消防队不可比拟的。

5.4.1 加强专职消防队的精准培训

专职消防队伍要充分利用企业专业技术人才的优势,邀请企业安全、技术管理人员对专职消防队伍进行理论和现场的专业培训,培训的内容可包括本企业的工艺、设备基本知识,物化特性,消防应急安全注意事项等,对一些高温部位、电仪等特殊部位、特殊设备、特别是不能用普通灭火剂的特殊介质等,让队员充分了解,牢记在心,保障消防安全^[2]。

5.4.2 加强专职消防队伍的现场精准演练

专职消防队伍要不断创新队伍训练、演练模式,充分利用企业现场优势,深入企业内部,深入装置现场,全面熟悉现场关键设备布置、高温、易燃易爆、有毒有害等高风险区域,根据现场情况制定不同气象条件下的应急预案,配备不同的个人防护装备,强化白天及夜间

的现场演练,不断提升队伍战斗力。

5.4.3 定期举行联合演练

开展联合演练是检验、锻炼消防队伍的重要手段,通过联合演练,进行现场的实战模拟,增加消防队伍的掩护、进攻战术配合,增强装置操作人员与消防队的配合默契度,使之更接近于实战,更有利于锻炼队伍。

5.5 建立企业区域联防机制或临近企业联合建队

可以由地方政府应急管理部门牵头,统筹规划管理,形成了行业内部安全消防工作联调联战体系。企业内的消防力量要不断推动管理制度变革,实现行业内部消防组织,功能的集成,以克服各公司内部分散经营的问题,进一步完善了行业内部灭火联合协作制度,以针对险情能够做到跨部门组织统筹,快速应急响应处置险情的能力。充分利用行业内部专门灭火力量,社会紧急救助力量,企业紧急救护专业力量的灭火救护相互整合的能力。行业区域联防体系,能够有效地克服救援能力"碎片化"的问题,促进企业专职消防队伍处理险情从"单打独斗"到"联合作战"^[3]。尤其是一些公司布局密度很大的工业区、化学工业园区,公司之间还可以优势互补,局部利用人力资源,形成地方公司和专职消防队,从而建立了企业内部消防安全自律约束与资金的合理分享制度,既有利于企业集中资金建设、提高消防设施质量,减轻企业压力;又有利于企业精简人员,改善经营管理,保证资金。

结语

综上所述,在社会经济持续发展的过程中,对安全的需求愈来愈高,成为安全最后一道防线的消防工作越来越显得关键,各地人民政府对消防工作队伍的建立已经有了新的认知。所以当前必须把发展多种形式的消防员视为做好消防工作的主要策略,抓紧工作的实施,提出合理的政策措施,以便为专职灭火部队的发展壮大创造良好的条件。

参考文献

- [1]李家荣.当前城市企业专职消防队伍建设存在的问题及对策研究[J].今日消防,2019,4(09):41-42.
- [2]郭其云,魏清.关于加强政府专职消防队建设的几点思考[J].中国应急救援,2019(2):15-20.
- [3]陈亮亮.企业专职消防队伍的发展困境与解困路径[D].南昌大学,2019.
- [4]王桂涛.企业专职消防队伍发展困境及对策[J].今日消防,2020,5(10):69-70.
- [5]高正达,潘爱仁.基于公共安全视角的消防救援队伍应急救援能力建设研究[J].消防界(电子版),2021,7(04):115-116.